

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**IMPACTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO EN EL DESARROLLO DE  
PROYECTOS PETROLEROS EN EL MUNICIPIO DE PUERTO GAITÁN – META,  
PARA EL AÑO 2018.**

**ESTUDIANTES**

**JUAN CARLOS POVEDA VELÁSQUEZ**

**MARÍA ELIZABETH PÉREZ VEGA**

**TUTOR**

**WILLIAM DEL TORO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS**

**PROYECTO DE GRADO**

**BOGOTÁ, D.C**

**2019**

## **1. TÍTULO**

Impacto de las políticas públicas de empleo en el desarrollo de proyectos petroleros en el municipio de Puerto Gaitán – Meta, para el año 2018.

## TABLA CONTENIDO

<b>1. TÍTULO .....</b>	<b>2</b>
<b>Lista de Anexos.....</b>	<b>9</b>
<b>2. Resumen.....</b>	<b>10</b>
<b>3. Planteamiento del Problema .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Descripción del problema .....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 Formulación del Problema .....</b>	<b>15</b>
<b>4. Justificación .....</b>	<b>16</b>
<b>4.1 Alcance.....</b>	<b>18</b>
<b>4.2 Limitaciones .....</b>	<b>18</b>
<b>5. Objetivos .....</b>	<b>20</b>
<b>5.1 General .....</b>	<b>20</b>
<b>5.2 Específico.....</b>	<b>20</b>
<b>6. Marco de Referencia.....</b>	<b>21</b>
<b>6.1 Marco Teórico.....</b>	<b>21</b>
<b>6.1.1 Antecedentes.....</b>	<b>21</b>
<b>6.1.2 Bases Teóricas .....</b>	<b>24</b>
<b>6.2 Marco Conceptual .....</b>	<b>25</b>

6.2.1 Definición de términos básicos.....	26
6.3 Marco Legal .....	29
6.4 Marco Metodológico.....	31
6.4.1 Tipo y enfoque de investigación.....	31
6.4.2 Población y Muestra. ....	32
6.4.3 Instrumentos para la recolección de datos. ....	32
7. Desarrollo de la investigación .....	33
7.1 Descripción de los resultados.....	33
7.1.1 Identificación de la Normatividad Legal aplicable al empleo en el sector petrolero. .....	33
7.1.2 La Ley 1636 de 2013. ....	37
7.1.3 Decreto 1668 de 2016. ....	37
7.1.4 Identificación de Impactos en la aplicación de las normas de estudio.....	38
7.2 Identificación de Impactos Positivos en la aplicación de la Política del Servicio Público de Empleo. ....	38
7.2.2 Identificación de Impactos en la aplicación del Decreto 1668 de 2016 - Política del Priorización de la mano de obra local en proyectos petroleros. ....	44
7.2.3 Identificación de los Impactos Positivos en la aplicación de la Política de Priorización de mano de obra local.....	44
7.2.4 Identificación de los Impactos Negativos en la aplicación de la Política de Priorización de mano de obra local.....	46

<b>7.3 Análisis de empleo para el año 2018 en el municipio de Puerto Gaitán – Meta por medio de encuesta a la población .....</b>	<b>48</b>
<b>7.4 Análisis de la efectividad de las políticas de empleo para el sector de hidrocarburos.</b>	<b>63</b>
<b>8. Recursos .....</b>	<b>66</b>
<b>9. Cronograma.....</b>	<b>67</b>
<b>10. Conclusiones .....</b>	<b>70</b>
<b>11. Bibliografía. ....</b>	<b>72</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>75</b>

### **Lista de tablas**

Tabla 1. Matriz Resumida de Identificación Legal – Aspecto Empleo .....	34
Tabla 2. Impactos Positivos – Servicio Público de Empleo.....	39
Tabla 3. Impactos Negativos – Priorización de mano de obra local. ....	41
Tabla 4. Impactos Positivos – Priorización de mano de obra local.....	45
Tabla 5. Impactos Negativos – Priorización de la mano de obra local .....	47
Tabla 6 Recursos del Proyecto .....	66
Tabla 7 Cronograma.....	67

## Lista de Figuras

Figura 1. Puerto Gaitán es un municipio con existencia de petróleo y por tanto existen proyectos del sector petrolero, está usted trabajando en algún proyecto relacionado con las petroleras de la región.....	49
Figura 2. Para obtener alguna opción de empleo, cómo se entera de la vacante disponible.....	50
Figura 3. De acuerdo a los cambios en el proceso de empleo, usted ha notado los cambios respecto al anterior. ....	50
Figura 4. De acuerdo a su respuesta anterior, estos cambios realizados al proceso de emplearse, usted los considera como: .....	51
Figura 5. ¿De acuerdo con la nueva ley de priorización de empleo y la aplicación de vacantes en el servicio público de empleo, cuáles han sido los cambios que más ha notado, seleccione uno los siguientes? .....	52
Figura 6. ¿usted cree que es fácil acceder a un empleo relacionado con sector hidrocarburos?....	53
Figura 7. ¿De acuerdo a lo anterior cuales han sido las dificultades que usted ha identificado para acceder a un empleo? .....	54
Figura 8. De acuerdo a su experiencia para obtener un empleo, usted ha tenido que presentar certificado de residencia de la región donde se requiere el vacante.....	55
Figura 9. De acuerdo a sus experiencias laborales, cuáles han sido los medios que las empresas se han contactado con usted.....	55

Figura 10. ¿De acuerdo a su experiencia, usted conoce algún medio de comunicación entre las compañías petroleras y las comunidades?.....	56
Figura 11. De acuerdo a la pregunta anterior, cuales son los medios que usted conoce entre las petroleras (empresas) y la comunidad.....	57
Figura 12. ¿De acuerdo a su conocimiento, usted considera que los medios de comunicación entre las operadoras petroleras y las comunidades es efectivo?.....	57
Figura 13. ¿De acuerdo a sus vivencias cuales han sido los inconvenientes que Mayor afectan la comunidad en el ambiente laboral? .....	58
Figura 14. ¿Acorde a lo definido el decreto 1668 de 2016, la prioridad de empleo para las regiones de exploración y explotación de hidrocarburos, de acuerdo a su experiencia puede decir que las comunidades se han beneficiado? .....	59
Figura 15. ¿Dentro del proceso de selección y contratación de personal por parte de las empresas, ha notado que este es un proceso confiable?.....	60
Figura 16. ¿De acuerdo a su experiencia su percepción de la junta de acción comunal, esta participa divulgando los vacantes dentro de su región? .....	61
Figura 17. ¿Usted pertenece a la junta de acción comunal de su área de residencia?.....	61
Figura 18. El nuevo proceso de selección y contratación de personal por el Servicio Público de Empleo, ¿ha mejorado la manera de acceder a una vacante?.....	62



## **Lista de Anexos**

Anexo 1 . Preguntas de Entrevistas con los Expertos de las Compañías Petroleras. ....	75
Anexo 2. Encuesta para la Comunidad. ....	76

## **2. Resumen**

En la Economía Colombiana, los proyectos petroleros son los principales generadores de empleo de mano de obra local no calificada y calificada, así como, la compra de bienes y servicios para el desarrollo de las regiones.

En la actualidad, la falta de conocimiento de la normatividad de empleo, también los inadecuados controles para el seguimiento del cumplimiento de la responsabilidad social en los proyectos petroleros, ha generado problemas de tipo social.

Una de las problemáticas, es el desconocimiento de los grupos interesados como la comunidad, las mismas autoridades municipales, los contratistas locales, regionales y nacionales que participan en la ejecución de los proyectos y las empresas del sector petrolero dueñas de los proyectos. Las políticas públicas de empleo que rigen estos proyectos, pero pueden estar causando impactos desde su inicio, puesta en marcha, desarrollo y abandono.

Por esta razón, desarrollaremos un trabajo investigativo para identificar los impactos que generan las políticas públicas en términos de empleo, sobre los proyectos petroleros en Colombia hasta el año 2018 y analizar la efectividad de dichas políticas en el municipio de Puerto Gaitán, departamento del Meta, contribuyendo a la mejora en la gestión de los interesados y la eficacia en la aplicabilidad.

### **PALABRAS CLAVES**

Empleado, comunidad, desempleo, mano de obra no calificada, Operadoras petroleras.

### **Abstract**

Oil projects in Colombia are the main generators of employment of local unskilled and skilled labor, as well as the primary purchase of related goods and services for the development of the regions.

Currently, lack of knowledge of employment regulations and also inadequate control of tracking to comply with social responsibility in oil projects has created all sorts of social problems.

One of the biggest problems is the unawareness of stakeholders such as community, the local authority, local, regional and national contractors that participate in the execution of projects. Public employment policies that govern these projects are causing some of the social effects in all stages from beginning, start-up, development, to abandonment.

For this reason, we will develop a plan to investigate and to identify the impacts of public employment policies in oils projects in Colombia until 2018 and effectively analyzing those policies in the Puerto Gaitán town of Meta. This investigation will contribute to enhancing stakeholder's management and its effective applicability.

### **Keywords**

Employee, community, unemployed, unskilled employee, petroleum companies.

### **3. Planteamiento del Problema**

#### **3.1 Descripción del problema**

Colombia es un país que tiene índices altos de desempleo de acuerdo al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), basados en los reportes del año 2018, la tasa de desempleo fue de 9,7%. Esto, comparándolo con la estadística del número de personas en edad para trabajar que es de 24,1 millones, lo que quiere decir que 21.4 millones de personas se encuentran ocupadas. (Políticas para más y mejores empleos - Ministerio del trabajo (Mintrabajo, 2018) (DANE, 2018).

En el segundo periodo del año 2018, el reporte entregado por las regiones identifica que la zona oriental tiene una tasa de desempleo de 9.5%, donde se demuestra que esta tasa tuvo un crecimiento aproximado de 1.1% con respecto al año anterior (DANE, 2018). Esta zona oriental está constituida por los departamentos de Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca, Meta (DANE, 2018).

El departamento del Meta tiene una población de 979.710 habitantes, quienes están distribuidos en 29 municipios. En el municipio de Puerto Gaitán se tienen 18.678 habitantes para el año 2016, esto de acuerdo con el informe municipal entregado por la alcaldía.

. La tasa de desempleo que se obtuvo en el año 2018 fue del 12.2% siendo este un elevado número de personadas sin ocupación. Las industrias que generan empleo dentro este departamento, en su mayoría son la hotelera, el turismo, agrícola y principalmente se encuentra la exploración y explotación de hidrocarburos (Meta, 2015).

En el año 2018, se presentaron continuas protestas en la región con relación a la problemática de contratación de personal local. Las comunidades exigen mayores oportunidades de empleo con mejores salarios para la personal de la región y así mismo más beneficios sociales y económicos (Radio, 2018).

Sin embargo, la petrolera más grande del país ECOPETROL menciona que el 80% de los empleos generados son para la comunidad local. Adicionalmente la compañía menciona que todos los empleos directos generados buscan priorizar las personas de la región y se realiza por medio de la plataforma de manera pública, para que todas las personas puedan acceder (El Tiempo, 2018) .

En el departamento del Meta, se encuentran aproximadamente 7 de 10 multinacionales que se encuentran en Colombia. Por tanto, este es uno de los departamentos que más brindan oportunidad de empleo en el país. Sin embargo, se puede decir que es uno de los departamentos que presento alta tasa de desempleo en el país.

Las juntas de acción comunal son una organización cívica, social y comunitaria de gestión social, sin ánimo de lucro, con personería jurídica y patrimonio propio, integrada voluntariamente por los residentes de un barrio, quienes buscan unirse, con fundamento en la democracia participativa, y sus funciones están definidas en Ley 743 de 2002 (Registraduría, 2011).

De acuerdo a la definición anteriormente de las juntas de acción comunal (JAC), estas han tomado una función de intermediación laboral entre las petroleras y la comunidad. Lo que ha generado algunos casos de conflicto entre las comunidades y una intermediación laboral ilegal que se ha visto en el territorio nacional (El nuevo siglo, 2016) .

Para solucionar esta problemática el Gobierno Nacional ha implementado unas políticas de empleo como el Decreto 1072 de 2015 - Decreto único reglamentario del sector del trabajo en la cual aplican los artículos 2.2.1.6.2.1 al 2.2.1.6.2.6, los cuales han sido modificados por el Artículo 1 Decreto 1668 de 2016, hablando del tema de priorización en la contratación de mano de obra local que tiene por objeto establecer medidas especiales con el propósito de facilitar y fortalecer la contratación de mano de obra local en los municipios en los que se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos que aplicarán en todos los municipios donde se desarrollen este tipo de proyectos y cobijarán a todos los empleadores que vinculen personal a los mismos.

La contratación 100 % de mano de obra local no calificada obligatoria para los proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, que deberá ser residente en el área de influencia del proyecto, que en la cual, es menor la problemática de impacto, por el surgimiento del servicio público de empleo.

Sin embargo, los conflictos se deben, de acuerdo a la ley al menos el treinta por ciento (30%) de la mano de obra calificada, debe ser contratada para prestar sus servicios en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, y quienes deben ser residente en el área de influencia del proyecto de exploración y producción de hidrocarburos, que no se cumple a cabalidad, pues en el área no existe la oferta profesional suficiente en todos los ramos, para cubrir la demanda de los proyectos petroleros.

Por lo anterior, se revisará el problema a fondo, con la norma identificada como es el Decreto 1668 de 2016, se verificará cuáles son los impactos que genera la aplicación y así lograr para analizar la efectividad de la política pública de empleo en el municipio de Puerto Gaitán Meta.

### **3.2 Formulación del Problema**

¿Cuál es la efectividad de las políticas públicas de empleo en el desarrollo de proyectos petroleros en el municipio de Puerto Gaitán – Meta, para el año 2018?

#### **4. Justificación**

La mayoría de los proyectos petroleros en Colombia, generan impactos, algunos de ellos, es la activación de la economía regional, la contratación de mano de obra local, la compra de bienes y servicios, el mejoramiento de las vías de acceso, la inversión social en proyectos productivos a las comunidades del área de influencia del proyecto, entre otros aspectos, los cuales, están enmarcados dentro el cumplimiento de las políticas públicas del empleo y otras regulaciones, que se deben considerar desde el inicio del proyecto para su viabilidad y sostenibilidad a futuro.

Puerto Gaitán, es uno de los municipios más beneficiados en Colombia en temas de empleo, debido a que cuenta con grandes reservas de petróleo y con proyectos vigentes en los campos de Ecopetrol y Frontera antes Pacific Rubiales. También allí se encuentran otras compañías petroleras medianas y pequeñas realizando actividades de exploración y producción de petróleo.

Es por esto, que un aspecto relevante es la oferta de las vacantes de empleo para mano de obra no calificada y calificada en las comunidades locales, esto reglamentado, por políticas públicas de empleo aplicables a este tipo de proyectos. Sin embargo, en la actualidad, la aplicación de estas políticas ha ocasionado diversos impactos, los cuales se analizarán dentro del presente proyecto de investigación, como aporte y apoyo en el desarrollo de los proyectos petroleros en Puerto Gaitán bajo la metodología Guía del PMBOK, quinta edición, referente al capítulo 13, Gestión de los interesados del proyecto.



Una de las políticas públicas en términos de empleo más importantes en Colombia para la contratación laboral de personas es el Decreto 1668 de 2016, donde define la priorización del 100% en la contratación de la mano de obra no calificada local y el 30% de la mano de obra calificada local para los proyectos de hidrocarburos, que le ha dado la relevancia a las comunidades vecinas de los proyectos evitando múltiples problemas de índole social, en especial la prevención de la migración descontrolada de la población foránea en busca de oportunidades laborales.

Como el sector petrolero, es importante para la economía nacional y local para los municipios con actividad petrolera en Colombia. Es por esto, que un aspecto importante para el desarrollo de los mismos es la generación de vacantes de empleo de mano de obra no calificada y calificada en las comunidades locales, esto regido por políticas públicas nacionales aplicables a este tipo de proyectos. Sin embargo, en la actualidad la aplicación de estas políticas ha generado diversos impactos los cuales se analizarán dentro del presente proyecto de investigación; el cual será apoyo en el desarrollo de los proyectos bajo la metodología PMBOK.

Es por esto, la importancia de la investigación en realizar el análisis de la aplicación de las políticas públicas de empleo y sus impactos en los proyectos petroleros, que sirven como aporte y apoyo en el desarrollo de los proyectos bajo la metodología PMBOK, en los aspectos de planeación del proyecto y gestión de los interesados.

## **4.1 Alcance**

En el alcance la investigación, está el marco geográfico de la aplicación en el municipio de Puerto Gaitán, Meta durante el espacio de tiempo hasta el año 2018, por esta razón, será la identificación y revisión de la normativa vigente hasta el año 2018 con sus impactos identificados.

Entre los actores de consulta, se encuentra la comunidad en general, trabajadores, las juntas de acción comunal de las veredas del área de influencia, las empresas contratistas de las compañías petroleras dueñas de los proyectos, por lo tanto, para el desarrollo del proyecto investigativo, se puede contar con la consulta de la información necesaria para cumplir con la respuesta a los objetivos planteados.

La revisión se hará aplicando la metodología de gestión de proyectos bajo la metodología del PMBOK - Project Management Institute, como buena práctica para garantizar el éxito, toda vez, que el trabajo de investigación será apoyo para los aspectos de planeación del proyecto y gestión de interesados en los futuros proyectos petroleros.

## **4.2 Limitaciones**

La realización de la investigación tiene algunas limitaciones que se pueden identificar como los siguientes:

- La obtención de la información por medio de la entrevista depende del grado de

conocimiento de las políticas públicas de empleo en revisión, si es un trabajador o desempleado en la fecha de consulta.

- El nivel de educación de la comunidad entrevistada donde puede ser un interesado rural o indígena del área de influencia de Puerto Gaitán.
- La metodología de identificación y análisis de los impactos de las normas tratadas y las encuestas sobre cierto número de participantes como muestra representativa.
- La selección de la metodología del análisis de la efectividad de las normas puede ocasionar desvíos en los resultados.

El conocimiento de la normatividad, la objetividad de las respuestas, el nivel de educación de los encuestados puede afectar el análisis de la efectividad, siendo estas las principales limitaciones, para que este trabajo investigativo sea útil como herramienta de referencia a los interesados de los proyectos petroleros.

## **5. Objetivos**

### **5.1 General**

Analizar la efectividad de las políticas públicas de empleo para el desarrollo de los proyectos petroleros del municipio de Puerto Gaitán en el departamento del Meta, año 2018.

### **5.2 Específico.**

- Identificar las políticas públicas de empleo para los proyectos petroleros en Colombia hasta el año 2018.
- Describir los impactos de la política pública de empleo en los proyectos petroleros en el municipio de Puerto Gaitan - Meta para el año 2018.
- Analizar los impactos generados por la aplicación de las políticas públicas de empleo en los proyectos petroleros en el municipio de Puerto Gaitán – Meta, para el año 2018.

## **6. Marco de Referencia**

### **6.1 Marco Teórico**

#### **6.1.1 Antecedentes.**

Díaz (2015), en su investigación sobre efecto de la explotación petrolera sobre el empleo en la comunidad de Vista Hermosa Departamento del Meta, describe los efectos generados por la industria del petróleo en relación a la empleabilidad local del municipio de vista hermosa, Meta. Esta investigación realiza una caracterización del empleo por sectores y los tipos de empleos que se generan en la región como formales e informales. Dentro de la investigación se incluye los impactos que se genera con la industria petrolera y la migración de trabajadores hacia dicho sector.

Los impactos que se generan mayormente en las comunidades es la migración de las personas a dicho sector, esto hace que muchas otras industrias como la agrícola se vea afectada, esto debido que no puede brindar las mismas condiciones salariales, lo cual genera dificultad al momento de reclutar mano de obra no calificada de las regiones.

Sáenz (2017), en su investigación sobre Análisis del impacto social y económico en los departamentos de Casanare y Meta: Un enfoque desde la disminución en la explotación de petróleo en Colombia. En las últimas décadas se ha generado una reducción de la explotación petrolera en Colombia, teniendo en cuenta que este recurso genera una estabilidad económica muy importante para el país. El crecimiento desmedido de la industria petrolera ha generado

algunos impactos sociales, económicos y ambientales, los cuales se relacionan entre sí. El mayor aporte que genera la industria del petróleo son el empleo y la inversión social para el desarrollo de las regiones.

En Colombia ha venido desarrollando y mejorando las condiciones laborales, por tanto, ha definido normatividad regulatoria para los proyectos petroleros, como lo son los Decretos únicos reglamentarios de los sectores de Trabajo, así como la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, Ministerio del Interior, Ministerio de Minas y Energía, la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), la Asociación Colombia de Petróleos, ACP, la Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros, CAMPETROL, que aplican como apoyo de consulta para la presente investigación en términos de empleo y la estandarización de los perfiles ocupacionales.

La conflictividad social relacionada con el empleo en el departamento de Meta, de acuerdo con la Agencia Nacional de Hidrocarburos y el Ministerio de Minas, en el marco de la Estrategia Territorial de Hidrocarburos, la principal fuente de conflictividad social relacionada con el sector en el departamento del Meta es la contratación de mano de obra local (Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), Ministerio de Minas, 2016).

Sánchez (2016), en su investigación sobre Incidencia de las Juntas de Acción comunal –JAC- en el desarrollo local, en áreas de influencia de proyectos de hidrocarburos: el caso de las JAC de los Barrios Evaristo Sourdis y la Unión y San Carlos segunda etapa (Sabanalarga -

Atlántico). Las JAC dentro de las zonas de influencia donde se desarrollan actividades petroleras se observa mayores conflictos por temas que se relacionan con la participación laboral y su objetivo es lograr la mayor participación de las comunidades en dichos proyectos.

Es fundamental resaltar que antes de 2013, las empresas del sector petrolero realizaban la contratación de locales a través de las Juntas de Acción Comunal, encargadas de certificar la procedencia de la mano de obra y administrar los cupos. Bajo este esquema se presentaron casos de corrupción en todo el país, por lo que se hizo apremiante desarrollar un nuevo modelo que permitiera generar competitividad y transparencia en los procesos de contratación laboral relacionados con la industria.

La generación de empleo en el país empezó a ser regulada por la ley 1636 de 2013 cuyo principal objetivo fue la generación de mecanismos de protección al cesante. En lo relacionado con el sector hidrocarburos, el decreto 2852 de 2013 estableció la creación del Servicio Público de Empleo (SPE) y definió el proceso de gestión laboral bajo el cual se daría el desmonte de la intermediación laboral de terceros. En este sentido, las empresas del sector articuladas con la institucionalidad pública, iniciaron un trabajo conjunto para la publicación de vacantes disponibles para la población local (Duarte, 2014).

Sin embargo, la implementación del Servicio Público de Empleo es un proceso que aún no ha culminado (Asociación Colombiana de Petróleo, 2016). Pese a las crecientes presiones por contratación de mano de obra local, la industria petrolera ha encontrado dificultades para

suplir sus vacantes debido a que los aspirantes locales, en general, no cuentan con los requerimientos de formación que demanda esta industria.

### **6.1.2 Bases Teóricas**

El Decreto único reglamentario del sector Trabajo, Decreto 1072 de 2.015 y Decreto 2089 del 2014, se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos en Colombia, menciona en el PARÁGRAFO 1o. Entiéndase por mano de obra calificada la que corresponde a actividades que deban ser desarrolladas por personas con formación técnica, tecnológica o profesional. En el PARÁGRAFO 2o. Cuando no sea posible contratar la totalidad de las cuotas de mano de obra en los términos definidos en los incisos anteriores, por razones de no cumplimiento de los perfiles exigidos por el respectivo empleador, o porque la oferta no sea suficiente para cubrir los requerimientos de personal, el empleador podrá acudir a la oferta de mano de obra de otros municipios aledaños y, finalmente, en caso de persistir esta situación, a la oferta del ámbito nacional para cubrir las vacantes restantes. Así como en el PARÁGRAFO 3o. Para la acreditación de la residencia se dará cumplimiento a lo establecido por el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012 y las normas que lo modifiquen o sustituyan.

En la Resolución 5050 de 2014, se definen los municipios objeto de las medidas especiales previstas en el Decreto 2089 de 2014 y en la Resolución 2616 de 2016, por la cual se adopta la estandarización de perfiles ocupacionales de las actividades de exploración y



producción de hidrocarburos siendo la base teórica de la investigación con los impactos generados por esta normatividad a los principales interesados de los proyectos petroleros.

## **6.2 Marco Conceptual**

En Colombia se han definido los mecanismos legales para la protección del cesante, lo cual ha llevado a modificar el proceso de contratación en el país. Sin embargo, este ha generado algunos cambios que ha venido enfrentando a las partes interesadas.

Las entidades de control para establecer un mecanismo de control serán las alcaldías, las cajas de compensación, SENA y el ministerio que al ser entes que representantes del gobierno deberán vigilar que todas las empresas cumplan con el procedimiento definido para la contratación laboral.

Según el ministerio de trabajo su función es la vigilar que en Colombia se ofrezcan oportunidades laborales bajo condiciones dignas, lo cual las empresas deben cumplir con los requerimientos legales definidos por esta entidad al momento de ofrecer empleos.

La tasa de desempleo en Colombia según el DANE este se ubicó en un nivel alto, esto debido a la reducción de proyectos de exploración petrolera en el país, debido a los bajos precios del petróleo. El gobierno nacional ha establecido algunas medidas para reducir las estadísticas de desempleo, por tanto, ha impulsado medidas para que otras industrias diferentes al petróleo puedan generar nuevos empleos. Según Oviedo, el sector manufacturero ha

incrementado el número de empleos en el país (Guevara, 2019).

Las comunidades de los sectores productores han sido según la nueva política de empleo las más beneficiadas basadas que se entrega unos porcentajes obligatorios a cumplir por las empresas de este sector. Esta priorización ayuda a que dichas regiones tengan mayor oportunidad y así se mejore la calidad de vida de estos lugares.

#### **6.2.1 Definición de términos básicos.**

*Alcaldía:* De acuerdo al artículo 311 de la constitución política de Colombia de 1991 son una entidad fundamental de la división político-administrativa del Estado le corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes (Secretariassenado, 2018).

*Área de influencia:* se entenderá como área de influencia el municipio o municipios donde se desarrolle el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

*Caja de Compensación Familiar:* Son organizaciones privadas, sin ánimo de lucro, de distribución económica y naturaleza solidaria, su finalidad es apoyar en el mejoramiento de vida de los trabajadores.

*Desempleo:* es el desajuste del mercado laboral, donde la oferta de empleo es superior a la demanda de trabajo.

*DANE:* Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Es una entidad gubernamental, encargada de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de estadísticas oficiales del gobierno nacional.

*Empleo:* se denomina la generación de valor que se le da a una actividad producida por una persona. En términos económicos el empleado contribuye con trabajo y conocimiento a un empleador a cambio de una compensación económica denominado salario.

*Empleado:* Son las personas que trabaja para una empresa a cambio de un salario y beneficios por sus servicios.

*Juntas de Acción Comunal:* Son asociaciones de las comunidades que buscan participación ciudadana, y deben contar con unos requisitos definidos en la ley 743 de 2002 y reglamentada por el decreto 2350 de 2003.

*Licencia ambiental:* Son los permisos que deben tramitar las empresas para realizar a explotación de recursos naturales.

*Mano de obra local:* solo se considerará como mano de obra local, sin importar el tipo de vacante al que aspire, la persona que acredite su residencia con el certificado expedido por la alcaldía municipal, de conformidad con lo previsto en el numeral 6° del literal f) del artículo

91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.

*Mano de obra calificada:* para el caso de estandarizaciones adoptadas por el Ministerio del Trabajo, serán considerados como calificados aquellos cargos que correspondan a perfiles ocupacionales que requieran para su desarrollo formación técnica, tecnológica o profesional, sin importar que el empleador valide dicho requerimiento de formación por tiempo de experiencia. Para el caso de perfiles no estandarizados, serán considerados como calificados aquellos cargos que requieran para su desarrollo formación técnica, tecnológica o profesional, sin importar que el empleador valide dicho requerimiento de formación por tiempo de experiencia.

*Ministerio del Trabajo:* Es el ente de control del gobierno nacional que asegura que se ofrezcan ofrezca empleos dignos y de calidad, proteger los derechos de los colombianos en capacidad de trabajar.

*Operadoras Petroleras:* Son las mismas compañías o empresas petroleras, multinacionales o nacionales que tienen licencia y permisos para realizar la exploración y producción petrolera en un campo dentro de Colombia, algunas ubicadas en el área de Puerto Gaitán son Ecopetrol, Frontera (antes Pacific Rubiales), Hocol, Tecpetrol, CEPSA, Hupecol, entre otras.

*Proyecto de exploración y producción de hidrocarburos:* todas aquellas actividades y servicios relacionados con el desarrollo de contratos celebrados con la Agencia Nacional de

Hidrocarburos -ANH-, o contratos de asociación suscritos con Ecopetrol S.A., para explorar o producir hidrocarburos en áreas continentales.

*Servicio Público de Empleo:* Portal web de prestadores autorizados por el Ministerio de Trabajo con prestación presencial en el municipio donde se desarrolla el proyecto para realizar el proceso de priorización de la contratación de mano de obra no calificada.

*SENA:* es el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa. Está adscrita al ministerio del trabajo (SENA, 2019).

*Vacante:* todo puesto de trabajo no ocupado, cuyas funciones estén relacionadas con los servicios o actividades realizadas en el marco de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

### **6.3 Marco Legal**

Para el desarrollo del proyecto de investigación se tendrán en cuenta las siguientes normativas legales, las cuales se describen para dar a conocer su influencia dentro de la investigación.

*Decreto 1072 de 2015:* Se define el decreto único reglamentario del sector trabajo. Donde se disponen las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Condiciones de

contratación de personal. Pagos de seguridad social. Responsabilidades de los entes de control. Jornadas de trabajo y suplementario.

*Decreto 1668 de 2016:* Se modifica la Sección 2 del Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el artículo 2.2.6.1.2.26 del mismo decreto, relata la contratación y priorización de mano de obra local de las comunidades en municipios donde existan actividades de exploración y producción de hidrocarburos.

*Resolución 2616 de 2016:* Estandarización de perfiles ocupacionales de las actividades de exploración y producción de hidrocarburos.

*Ley 1663 de 2013:* Se creó un Mecanismo de Protección al Cesante, el cual tiene por objeto articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante al mercado laboral, en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

*Ley 1551 de 2012:* dispone en el numeral 6° del literal f) que el alcalde certificará la residencia a aquellas personas que residen en el territorio del área de influencia de los proyectos de exploración y explotación petrolera, y que en caso de no encontrarse mano de obra no calificada en dicho territorio, se podrá contratar mano de obra de los territorios municipales vecinos, privilegiando de esta manera la contratación de mano de obra residente en los territorios del área de influencia de los mencionados proyectos.

## **6.4 Marco Metodológico**

### **6.4.1 Tipo y enfoque de investigación.**

El tipo de investigación que se aplicara para el desarrollo del proyecto es cualitativo, se recolectara la información relacionada con los resultados en la implementación de políticas de empleo en los proyectos de hidrocarburos en Colombia que se puedan identificar en el área del municipio de Puerto Gaitán.

En la primera fase, se realizará la identificación de la información legal vigente hasta el año 2018 y el análisis de los interesados de los proyectos petroleros del municipio de Puerto Gaitán.

En una segunda fase, se recolecta la información por medio de encuestas a los interesados de la comunidad, entre ellos, trabajadores y desempleados, así como, las reuniones con expertos en responsabilidad social empresarial de las compañías petroleras para identificar y registrar los diferentes impactos de las políticas de empleo en los proyectos petroleros del área de estudio.

Posteriormente, con los diferentes puntos de vista registrados de los interesados que afectan o benefician los proyectos, se analizará la efectividad de la aplicación de las políticas públicas para obtener las conclusiones del trabajo de investigación.

#### **6.4.2 Población y Muestra.**

La población del proyecto serán las partes interesadas de los proyectos petroleros en el municipio de Puerto Gaitán, departamento del Meta. comunidad en general y las compañías petroleras.

La muestra es específicamente el grupo de personas de la comunidad en los proyectos del casco urbano de Puerto Gaitán para realizar las encuestas.

También, en la muestra, se tiene en cuenta los expertos del tema que son funcionarios que pertenecen a las áreas de responsabilidad integral o responsabilidad social empresarial en las empresas petroleras que operan los campos en el área de estudio.

#### **6.4.3 Instrumentos para la recolección de datos.**

Para la identificación de las políticas públicas en términos de empleo vigentes hasta el año 2018, se efectuará por medio de consultas en las bases de datos de las páginas web del ministerio de trabajo, ministerio de minas y energía, ACP, Asociación Colombiana del Petróleo, entre otros.

La actividad de recolección de datos se realizará mediante uso de encuestas con preguntas relacionadas a la aplicación de las políticas y los cambios en los nuevos procesos a cumplir para la gestión del empleo en las comunidades locales.

En la gestión de reuniones con expertos de las compañías petroleras con proyectos en



el área de influencia de Puerto Gaitán, se registrará la información obtenida de la entrevista para comparar con las encuestas realizadas en campo.

Toda la información será incorporada en plantillas de Excel, donde se realizará la respectiva tabulación y procesamiento.

## **7. Desarrollo de la investigación**

### **7.1 Descripción de los resultados**

Para el análisis de la efectividad de las políticas de empleo en los proyectos petroleros en el municipio de Puerto Gaitán, Meta, se desarrollan los siguientes aspectos a continuación.

#### **7.1.1 Identificación de la Normatividad Legal aplicable al empleo en el sector petrolero.**

En el desarrollo se cuenta la identificación de la normatividad legal aplicada al empleo en el sector petrolero, la cual se realizó, consultando la normatividad vigente hasta el año 2018 en las páginas web del servicio público de empleo, ministerio de trabajo, entre otras, quedando plasmados los resultados en la siguiente tabla.

Tabla 1. Matriz Resumida de Identificación Legal – Aspecto Empleo

<b>Tema General</b>	<b>Norma</b>	<b>Entidad Que La Emite</b>	<b>Descripción De La Norma</b>
<b>SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO</b>	<b>Resolución 295 de 2017</b>	Presidente de la República	Define el contenido mínimo de la hoja de vida de los oferentes de mano de obra registrados en el Servicio Público de Empleo.
<b>SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO</b>	<b>Resolución 145 de 2017</b>	Presidente de la República	Establece lineamientos que deben implementar los Prestadores del Servicio Público de Empleo para adelantar el proceso de priorización de mano de obra local.
<b>ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL</b>	<b>Resolución 1525 de 2017</b>	Presidente de la República	Por medio de la cual se implementa la certificación de ocupaciones por

			competencias laborales.
<b>MANO DE OBRA LOCAL A PROYECTOS DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE HIDROCARBUROS</b>	<b>Decreto 1668 de 2016</b>	Presidente de la República	Referente a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.
<b>MANO DE OBRA LOCAL A PROYECTOS DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE HIDROCARBUROS</b>	<b>Decreto 1072 de 2015</b> <b>Decreto 2089 de 2014</b>	Presidente de la República	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo donde se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos

<b>MANO DE OBRA LOCAL A PROYECTOS DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE HIDROCARBUROS</b>	<b>Resolución 2616 de 2016</b>	Ministerio de Trabajo	Adopta la estandarización ocupacional para actividades de exploración y producción de hidrocarburos
<b>SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO</b>	<b>Ley 1636 de 2013</b>	Presidencia de la República	Crea Mecanismo de Protección al Cesante y crea el Servicio Público de Empleo.
<b>MANO DE OBRA LOCAL A PROYECTOS DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE HIDROCARBUROS</b>	<b>Ley 1551 de 2012</b>	Presidencia de la República	Dispone que el alcalde certificará la residencia a aquellas personas que residen en el territorio del área de influencia de los proyectos de exploración y explotación petrolera.

Fuente: Autoría propia

Para continuar con en el desarrollo de la investigación, que es la identificación de los impactos en las políticas de empleo, se escogen dos (2) normas importantes que aplican a los proyectos petroleros. A continuación, se relacionan el respectivo análisis de las siguientes dos

normas de estudio a continuación.

### **7.1.2 La Ley 1636 de 2013.**

Crea la Unidad Administrativa del servicio público de empleo encargada de administrar el servicio público de empleo, mecanismo de protección al cesante por medio de la aplicación del Servicio Público de Empleo, pues esta, organiza, apoya y realiza la selección de las hojas de vida con sus perfiles para las vacantes creadas por las empresas de los proyectos petroleros. También disminuye la intermediación que realizaban las JAC con la selección del personal y reemplaza la gestión del manejo de las hojas de vida y vacantes que realizaban las empresas petroleras desde su área social o de responsabilidad integral para que se lograra el empleo de las personas necesarias en los proyectos petroleros. Para el área de Puerto Gaitán, las agencias públicas de empleo en Puerto Gaitán son COFREM (Cofrem Caja de Compensación Familiar) y SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje.)

### **7.1.3 Decreto 1668 de 2016.**

Establece la participación obligatoria de la mano de obra no calificada del 100% del área de influencia y el porcentaje del 30% de la mano de obra calificada de la región. Aunque en gran parte este aspecto de la norma, no asegura la oportunidad laboral a toda la población rural o indígena en la región del área de influencia.

#### **7.1.4 Identificación de Impactos en la aplicación de las normas de estudio.**

De acuerdo al análisis anterior de la normativa seleccionada para la investigación, se procede a identificar los impactos que se presentan al momento de aplicarla en el proceso de selección y contratación de personal en la industria del petróleo enfatizando el sector petrolero.

##### ***7.1.4.1 Identificación de Impactos negativos en la aplicación de la Política del Servicio Público de Empleo.***

De acuerdo a la ley 1636 de 2013 que relaciona al Servicio Público de Empleo - SPE, desde el punto de vista empresarial, se han realizado entrevistas personales y telefónicas consultando a expertos de las compañías petroleras en los cuales se determinan algunos pros y contras como ellos han manifestado en la aplicación de la norma según su experiencia en el área de Puerto Gaitán durante el año 2018.

#### **7.2 Identificación de Impactos Positivos en la aplicación de la Política del Servicio Público de Empleo.**

En la siguiente tabla se describe la percepción de las entrevistas con 10 expertos de diferentes compañías petroleras dejando evidencia de los principales impactos positivos que se generan por la aplicación de la política del Servicio Público de Empleo.

Tabla 2. Impactos Positivos – Servicio Público de Empleo

<b>Impactos Positivos del Servicio Público de Empleo</b>	<b>Total Entrevistados</b>	<b>Total en acuerdo</b>	<b>Porcentaje</b>
Fortalecimiento de la organización comunitaria en la gestión del empleo local	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>
Los servicios de asesoría del SPE son gratuitos y transparentes	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
Disminución de la corrupción en las JAC (Juntas de Acción Comunal) por la venta ilegal de cupos laborales	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
Disminución de la manipulación de los intereses particulares de trabajo para la familia y allegados de los presidentes de las JAC	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>
Preselección de candidatos a las vacantes directamente por el SPE y remisión de hojas de vida a los empleadores	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
Menor presión de las comunidades hacia las compañías petroleras con la gestión del empleo por el SPE	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
Procedimientos disponibles en la gestión del empleo a todos los usuarios del sistema como	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

empresarios, comunidades, gobierno local, compañías petroleras.			
El empleador antes del registro de vacantes debe definir el perfil del trabajador y el área de influencia del proyecto para su publicación en SPE.	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Autoría propia

Como resultado se encuentra que 100% de los expertos entrevistados percibe como impactos positivos relevantes:

1. Los servicios de apoyo y asesoría del SPE son gratuitos y transparentes
2. Preselección de candidatos a las vacantes directamente por el SPE y remisión de hojas de vida a los empleadores.
3. Procedimientos disponibles en la gestión del empleo a todos los usuarios del sistema como empresarios, comunidades, gobierno local, compañías petroleras.
4. El empleador antes del registro de vacantes debe definir el perfil del trabajador y el área de influencia del proyecto para su publicación en SPE.

En el 80% de los expertos entrevistados de las compañías petroleras han manifestado como impactos positivos:

1. Disminución de la corrupción en las JAC (Juntas de Acción Comunal) por la venta ilegal de cupos laborales.
2. Menor presión de las comunidades hacia las compañías petroleras con la gestión



del empleo por el SPE.

En el 40% de los expertos entrevistados han manifestado como impactos positivos:

1. Fortalecimiento de la organización comunitaria en la gestión del empleo local.
2. Disminución de la manipulación de los intereses particulares de trabajo para la familia y allegados de los presidentes de las JAC.

### ***7.2.1 Identificación de los Impactos Negativos en la aplicación de la Política del Servicio Público de Empleo.***

En la siguiente tabla se describe la percepción resultado de las entrevistas con los (10) diez expertos de las compañías petroleras con evidencia de los principales impactos negativos que se generan por la aplicación de la política de estudio.

Tabla 3. Impactos Negativos – Priorización de mano de obra local.

<b>Impactos Negativos del Servicio Público de Empleo</b>	<b>Total entrevistados</b>	<b>Total de acuerdo</b>	<b>Porcentaje</b>
Demoras en los tiempos de la contratación local mínimo (10) diez días hábiles.	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
Reprocesos en la gestión de contratación laboral toda vez que la herramienta SPE no excluye al personal que está laborando	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>

Reprocesos por la re-apertura de la vacante cuando no hay personal disponible para contratación (MONC: 100% región).	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
Desconocimiento de los procedimientos de la norma (SPE) por el empleador y desempleados causa gestión inadecuada de contratación	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>
Manipulación Política en la gestión laboral del SPE	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>
Control de emisión de los certificados de residencia por parte de la administración local de turno	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
Pérdidas económicas por el retraso en la contratación durante el inicio u operación del proyecto	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>
Gestión inadecuada del contratista porque no incluye el área de influencia en la vacante	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>
Gestión tardía para la inscripción personal de la hoja de vida de la comunidad rural e indígena con difícil movilización desde su residencia	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
Inequidad en oportunidades & beneficios del SPE entre la comunidad del casco urbano de	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>

Puerto Gaitán y comunidades rurales o indígenas.			
--	--	--	--

Fuente: Autoría propia

Como resultado se encuentra que 100% de los entrevistados de las compañías petroleras perciben como impactos negativos relevantes:

1. Demoras en los tiempos de la contratación local mínimo (10) diez días hábiles.
2. Control de emisión de los certificados de residencia por parte de la administración local de turno

El 80% de los entrevistados han manifestado como impactos negativos:

1. Reprocesos en la gestión de contratación laboral toda vez que la herramienta SPE no excluye al personal que está laborando.
2. Reprocesos por la re-apertura de la vacante cuando no hay personal disponible para contratación (MONC: 100% región).
3. Gestión tardía para la inscripción personal de la hoja de vida de la comunidad rural e indígena con difícil movilización desde su residencia
4. Inequidad en oportunidades & beneficios del SPE entre la comunidad del casco urbano de Puerto Gaitán y comunidades rurales o indígenas.

El 60% de los entrevistados expertos han manifestado como impactos negativos:

1. Desconocimiento de los procedimientos de la norma (SPE) por el empleador y desempleados causa gestión inadecuada de contratación
2. Pérdidas económicas por el retraso en la contratación durante el inicio u operación del proyecto

El 40% de los entrevistados expertos han manifestado como impactos negativos:

1. Manipulación Política en la gestión laboral del SPE

### **7.2.2 Identificación de Impactos en la aplicación del Decreto 1668 de 2016 - Política del Priorización de la mano de obra local en proyectos petroleros.**

En este paso se identifican los impactos en la segunda norma de estudio con respecto al Decreto 1668 de 2016 – Priorización de la mano de obra local en proyectos petroleros, desde el punto de vista empresarial, se han realizado entrevistas personales y telefónicas consultando a expertos de las compañías petroleras en los cuales se determinan algunos impactos positivos y negativos en la aplicación de la norma según su experiencia en el área de Puerto Gaitán durante el año 2018.

### **7.2.3 Identificación de los Impactos Positivos en la aplicación de la Política de Priorización de mano de obra local.**

En la Tabla 5, se describe la percepción de las entrevistas con 10 expertos de las compañías petroleras con evidencia de los principales impactos positivos que se generarán por la aplicación de la política del Decreto 1668 de 2016 – Priorización de la mano de obra local en proyectos petroleros.

Tabla 4. Impactos Positivos – Priorización de mano de obra local.

<b>Impactos Positivos del Decreto 1668 de 2016 – Priorización de la mano de obra local</b>	<b>Total entrevistados</b>	<b>Total de acuerdo</b>	<b>Porcentaje</b>
Centralización de la emisión del certificado de residencia por la alcaldía según Ley 1551 de 2012.	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
Implementación de los requisitos obligatorios para emitir el certificado de residencia como certificado electoral, SISBEN, Carta Junta Acción Comunal.	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
Alta demanda de personal local para MONC y MOC en los proyectos petroleros del área de Puerto Gaitán.	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
Disminución de la tensión de quejas laborales por contratación de personal fuera de la región.	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
Contratación en espiral a la comunidad del casco urbano cuando no hay personal vacante en las veredas. MONC.	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
Contratación en espiral a la comunidad de los municipios vecinos cuando no hay personal vacante en Puerto Gaitán. MOC.	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>

Fuente: Autoría propia

Como resultado se encuentra que 100% de los entrevistados percibe como impactos positivos relevantes:

1. Implementación de los requisitos obligatorios para emitir el certificado de residencia como certificado electoral, SISBEN, Carta Junta Acción Comunal.
2. Disminución de la tensión de quejas laborales por contratación de personal fuera de la región.

El 80% de los encuestados ha manifestado como impacto:

1. Centralización de la emisión del certificado de residencia por la alcaldía según Ley 1551 de 2012.
2. Alta demanda de personal local para MONC y MOC en los proyectos petroleros del área de Puerto Gaitán.
3. Contratación en espiral a la comunidad del casco urbano cuando no hay personal vacante en las veredas. MONC.
4. Contratación en espiral a la comunidad de los municipios vecinos cuando no hay personal vacante en Puerto Gaitán. MOC.

#### **7.2.4 Identificación de los Impactos Negativos en la aplicación de la Política de Priorización de mano de obra local.**

En la siguiente tabla, se describe la percepción de las entrevistas con 10 expertos de las compañías petroleras con evidencia de los principales impactos negativos que se generan por la aplicación de la política de priorización de la mano de obra local en proyectos petroleros.

Tabla 5. Impactos Negativos – Priorización de la mano de obra local

<b>Impactos Negativos del Decreto 1668 de 2016 – Priorización de la mano de obra local</b>	<b>Total entrevistados</b>	<b>Total de acuerdo</b>	<b>Porcentaje</b>
Presión de los contratistas a las compañías petroleras por reprocesos en la contratación laboral local – MONC	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
Gestión del certificado de residencia por funcionarios de la alcaldía.	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>
Demoras en contratación en caso de no existir MONC disponible por ocupación total del personal.	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
Reprocesos por contratación de personal fuera de la vereda del área de influencia	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>
Intermediación laboral cuando no hay personal vacante en las veredas	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>
Migración de trabajadores de otras regiones del país para cubrir las vacantes	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Autoría propia

Como resultado se encuentra que 100% de los entrevistados percibe como impactos negativos relevantes:

1. Demoras en contratación en caso de no existir MONC disponible por ocupación total del personal.
2. Migración de trabajadores de otras regiones del país para cubrir las vacantes

El 80% de los encuestados ha manifestado como impacto negativo:

1. Presión de los contratistas a las compañías petroleras por reprocesos en la contratación laboral local – MONC.

El 50% de los encuestados ha manifestado como impacto negativo:

1. Gestión del certificado de residencia por funcionarios de la alcaldía.
2. Reprocesos por contratación de personal fuera de la vereda del área de influencia
3. Intermediación laboral cuando no hay personal vacante en las veredas

De esta manera, con los resultados obtenidos se analizará la efectividad de las políticas indicadas en el tercer objetivo como una primera aproximación investigativa del tema en Puerto Gaitán, Meta.

### **7.3 Análisis de empleo para el año 2018 en el municipio de Puerto Gaitán – Meta por medio de encuesta a la población**

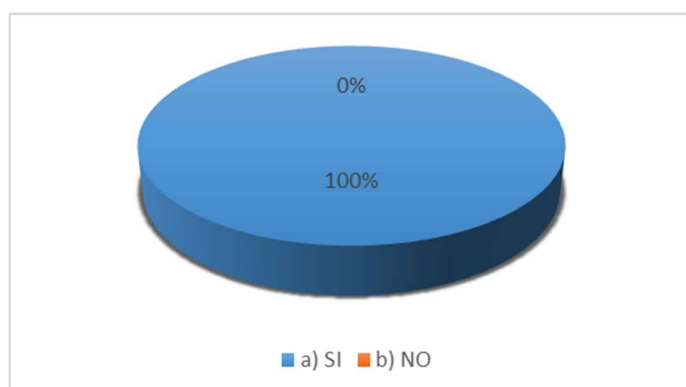
El gobierno nacional en busca de brindar empleo digno para los colombianos durante la última década ha establecido algunas normas en relación a empleo, que busca mejorar el proceso de acceso al empleo en Colombia. Sin embargo, en los últimos tres (3) años ha fortalecido la implementación de ley 1636 de 2013 y la resolución 1668 de 2018, que busca



brindar mayores oportunidades a las comunidades en las áreas de influencia de proyectos relacionados con hidrocarburos. Esto debido que muchas de las protestas de las comunidades han manifestado al gobierno un proceso de generación de empleo que garantice y beneficie a estos sectores.

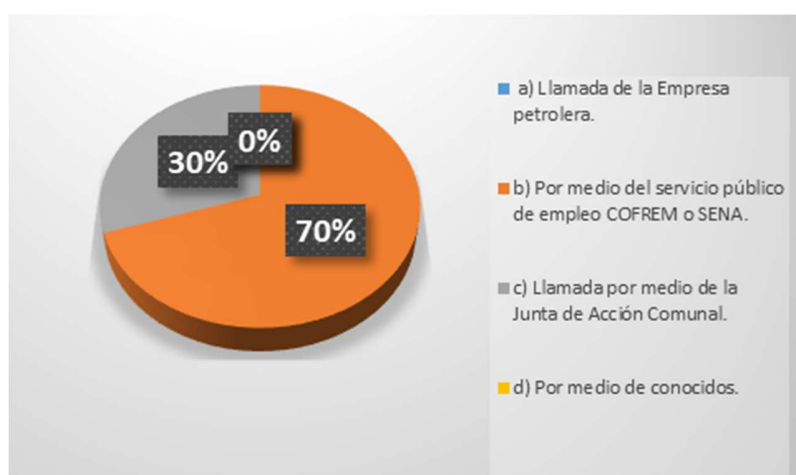
Dentro de la investigación se realiza una consulta a la comunidad con la finalidad de conocer el estado actual de empleo y el sector. El 100% de los encuestados se encuentran laborando en el sector petrolero como se puede evidenciar en la figura 1. Esto nos refleja que dicho sector es uno de los que mayor empleo genera en el área de estudio. Sin embargo, en la zona existen empresas del sector palma y porcicultura, que también brindan opciones de empleo para la región.

Figura 1. Puerto Gaitán es un municipio con existencia de petróleo y por tanto existen proyectos del sector petrolero, está usted trabajando en algún proyecto relacionado con las petroleras de la región.



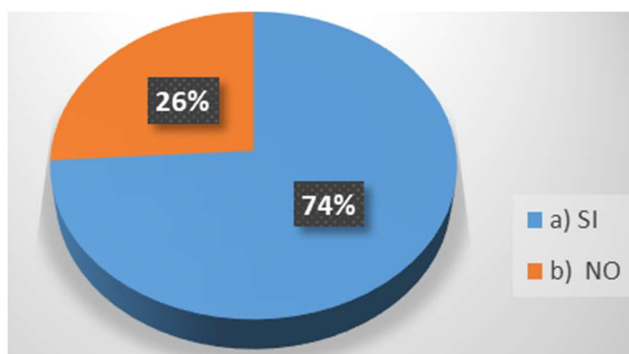
Uno punto importante con la implementación del nuevo proceso de acceder al empleo en Colombia es identificar los medios de comunicación, por tanto, se hace la consulta al respecto los medios que tienen la comunidad para conocer las vacantes que generan dentro de la región. Los resultados muestran que el 70% se enteran por medio del servicio público de empleo COFREM o SENA y un 30% por las juntas de acción comunal.

Figura 2. Para obtener alguna opción de empleo, cómo se enteran de la vacante disponible



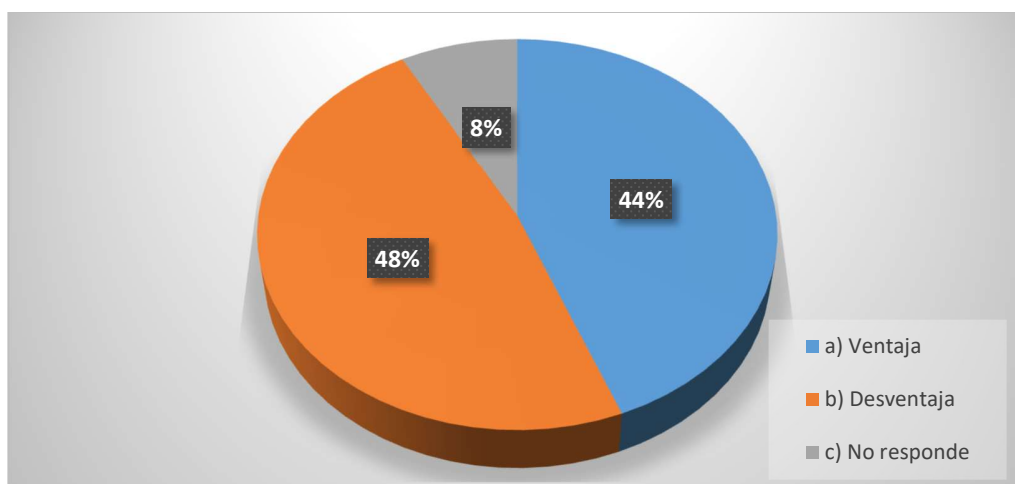
La percepción de los cambios generados en el proceso de contratación actual y el anterior, la comunidad identifica que los cambios se ven identificados en un 74% de la población encuestada. Sin embargo, un 26% mencionan no identificarlos.

Figura 3. De acuerdo a los cambios en el proceso de empleo, usted ha notado los cambios respecto al anterior.



Así mismo se hace la pregunta al respecto como la comunidad considera estos cambios y se observa que el 48% de la comunidad tiene una percepción de desventaja y un 44% ven en estos cambios una ventaja.

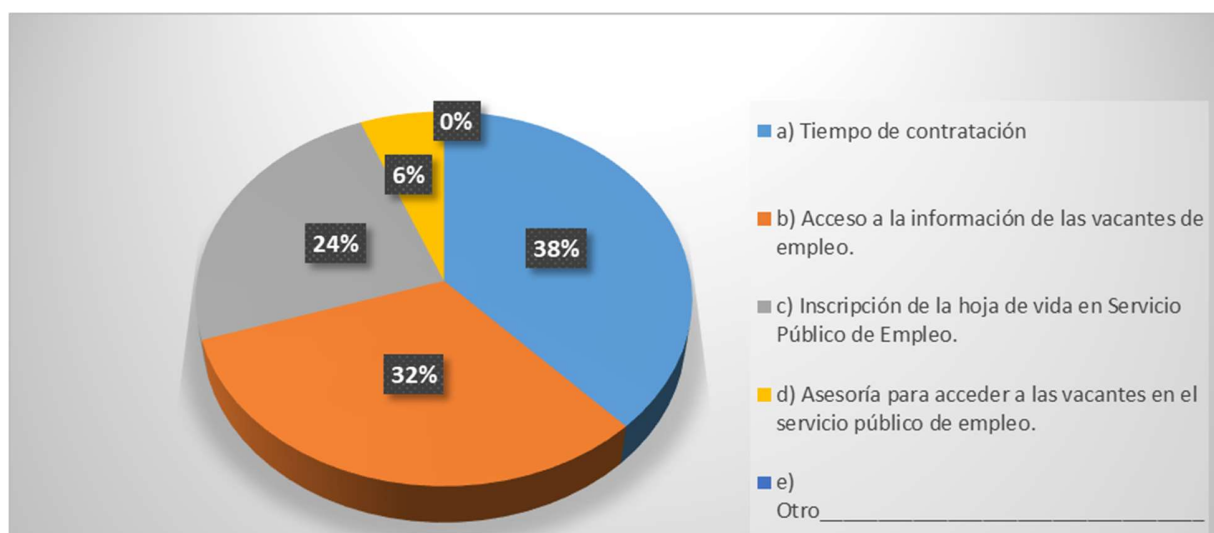
Figura 4. De acuerdo a su respuesta anterior, estos cambios realizados al proceso de emplearse, usted los considera como:



El alcance de la ley de empleo en Colombia es darle prioridad de empleabilidad a las comunidades de las zonas de influencia de los proyectos petroleros, se hace la pregunta sobre

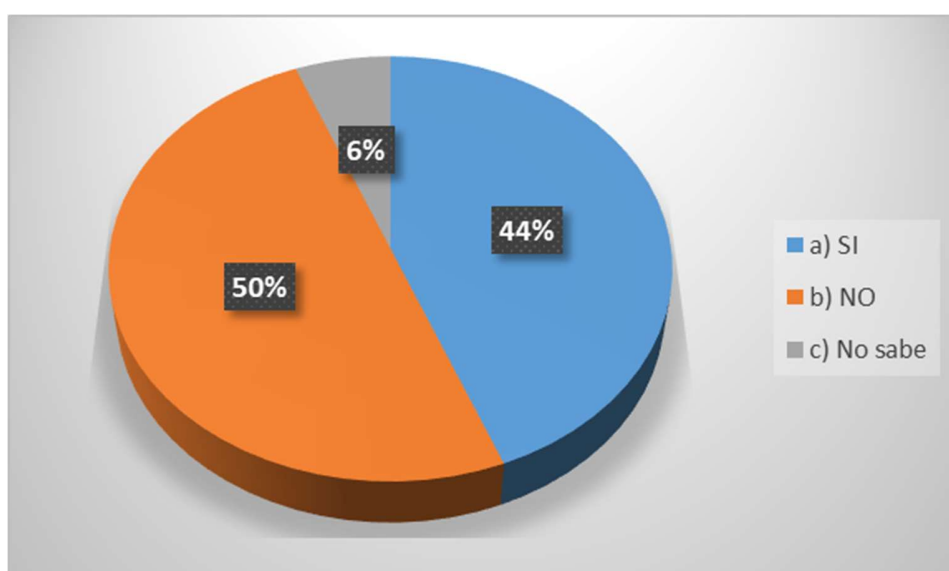
sobre, cuál es la percepción que tiene la comunidad respecto a los cambios que se han generado y nos encontramos que el tiempo para ser contratación se ha incrementado 38% según la comunidad encuestada y el acceso a la información de las vacantes con un 32% que más se ha reflejado dentro de los cambios como se observa en la figura 5. Uno de los factores que influye es que en la zona de influencia se encuentran personas de resguardos indígenas y personas que viven en zonas rurales, por tanto, el acceso al internet es uno de los retos que enfrenta esta política para su implementación.

Figura 5. ¿De acuerdo con la nueva ley de priorización de empleo y la aplicación de vacantes en el servicio público de empleo, cuáles han sido los cambios que más ha notado, seleccione uno los siguientes?



Así mismo, se realiza la pregunta en relación como qué tan fácil es acceder al empleo en el sector de hidrocarburos. La comunidad encuestada menciona que no es fácil el proceso con 50% de percepción, sin embargo, un grupo del 44% menciona que de acuerdo a las experiencias identifican que, si lo es, sin embargo, se observa una minoría del 4% donde no sabe al respecto, esto de acuerdo a la figura 6.

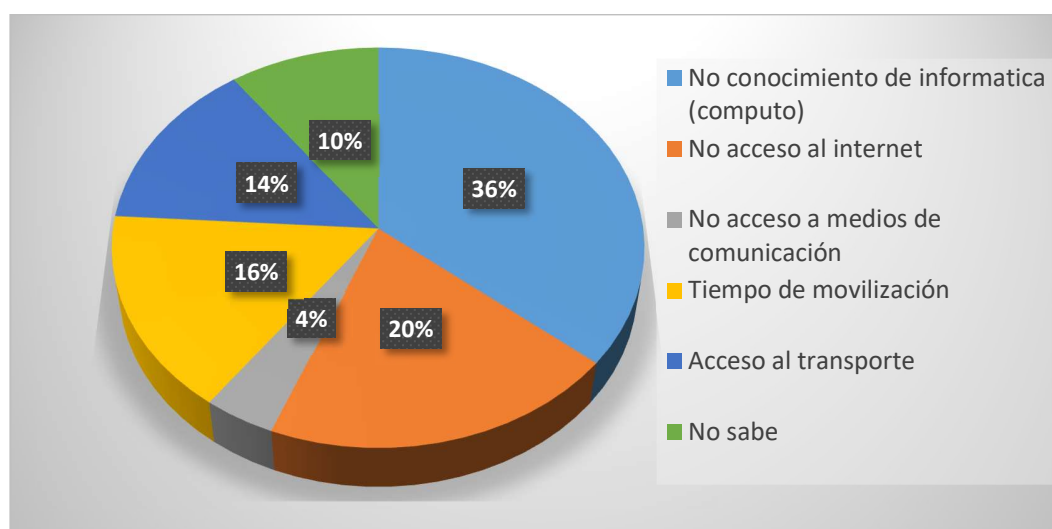
Figura 6. ¿usted cree que es fácil acceder a un empleo relacionado con sector hidrocarburos?



La población encuestada menciona algunas dificultades que enfrentan frente al nuevo proceso que establece la política de empleo, por tanto, se realiza el sondeo para conocerlos y se obtiene que la mayor dificultad que se presenta son la falta de conocimientos de informática (computo) del 36% de los encuestados y no acceso de servicios de internet de un 20%. Existen otras dificultades como son tiempos de movilización con 16%, acceso al transporte 14% y no

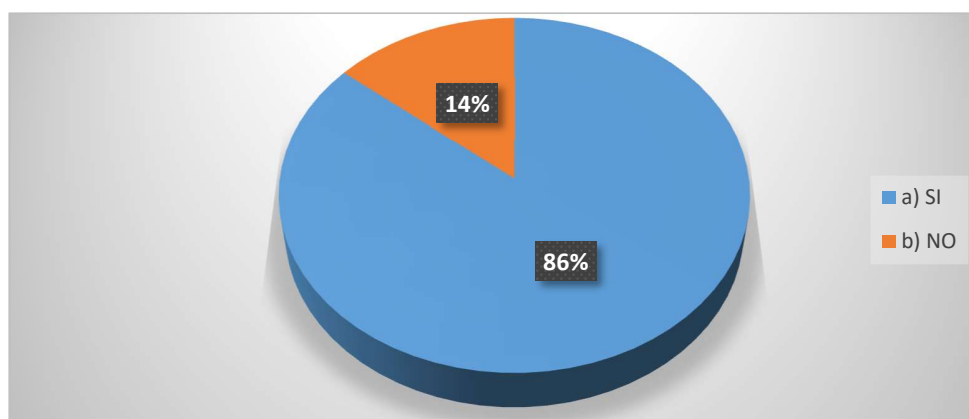
acceso a medios de comunicación con un 10% de la población encuestada, de acuerdo a la figura 7.

Figura 7. ¿De acuerdo a lo anterior cuales han sido las dificultades que usted ha identificado para acceder a un empleo?



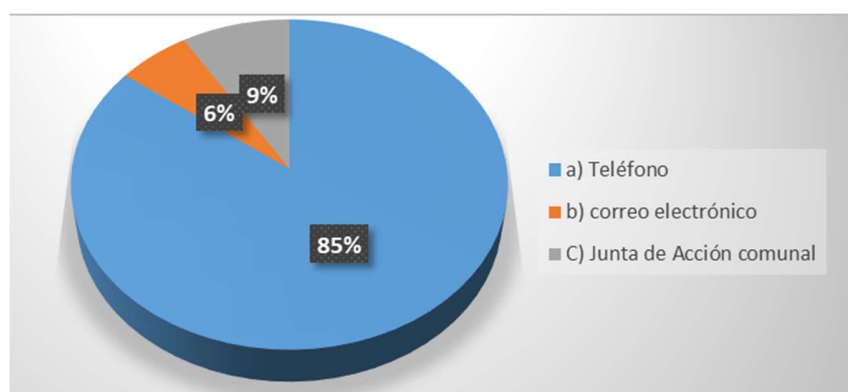
Dentro de la legislación colombiana se establecen ciertos requerimientos con la finalidad de asegurar la priorización de empleo en las regiones. Uno de estos requerimientos es contar con una certificación de residencia del lugar, por tanto, la comunidad menciona que el 86% ha tenido que demostrar que son residentes del sector y un 14% restante no ha requerido. Sin embargo, la ley menciona que, si no se encuentran los perfiles requeridos en el sector, está vacante puede ampliar el alcance a nivel departamental y nacional, en estos casos las personas no requieren demostrar dicho documento.

Figura 8. De acuerdo a su experiencia para obtener un empleo, usted ha tenido que presentar certificado de residencia de la región donde se requiere el vacante.



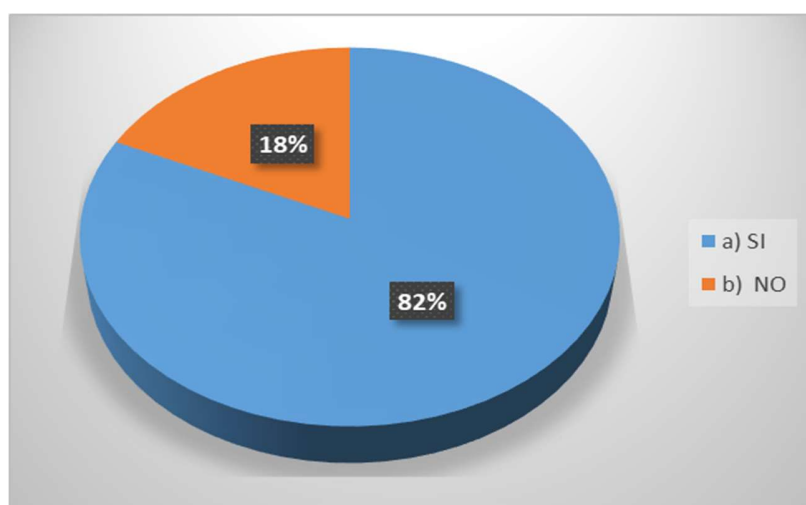
Continuando con verificar los medios de comunicación que cuentan la comunidad y la forma como son contactados para brindar información respecto a los empleos disponibles. El 85% de los encuestados han sido contactados por comunicación telefónica y otros por medios como correo electrónico 6% y juntas de acción comunal 9%.

Figura 9. De acuerdo a sus experiencias laborales, cuáles han sido los medios que las empresas se han contactado con usted.



En busca de identificar todos los aspectos que relaciona la política de empleo en comunicación de las partes, se consulta si existe una comunicación entre las empresas petroleras y la comunidad, se identifica que 82% de las personas tienen conocimiento de los medios de comunicación, sin embargo, un restante de 18% los desconoce.

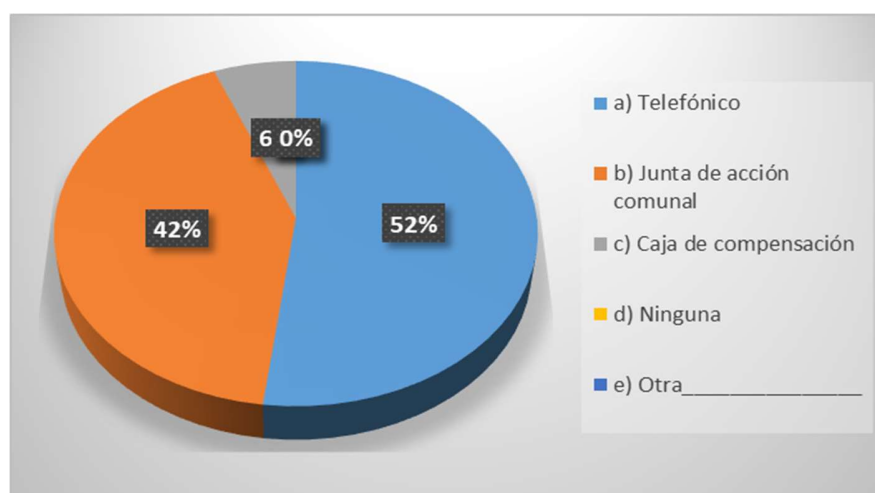
Figura 10. ¿De acuerdo a su experiencia, usted conoce algún medio de comunicación entre las compañías petroleras y las comunidades?



Los medios de comunicación que las comunidades identificaron fueron medio de telefonía 52%, juntas de acción comunal 42% y caja de compensación 6%. Esto establece que si existen medio de comunicación dentro las partes interesadas.

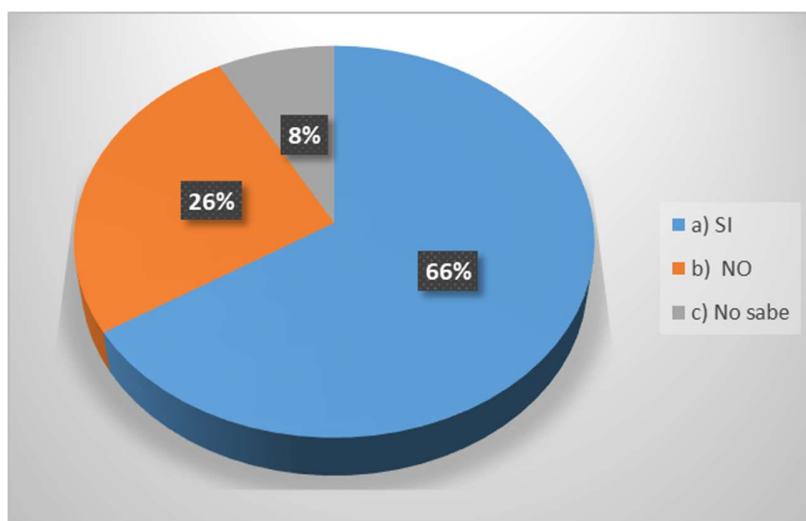


Figura 11. De acuerdo a la pregunta anterior, cuales son los medios que usted conoce entre las petroleras (empresas) y la comunidad.



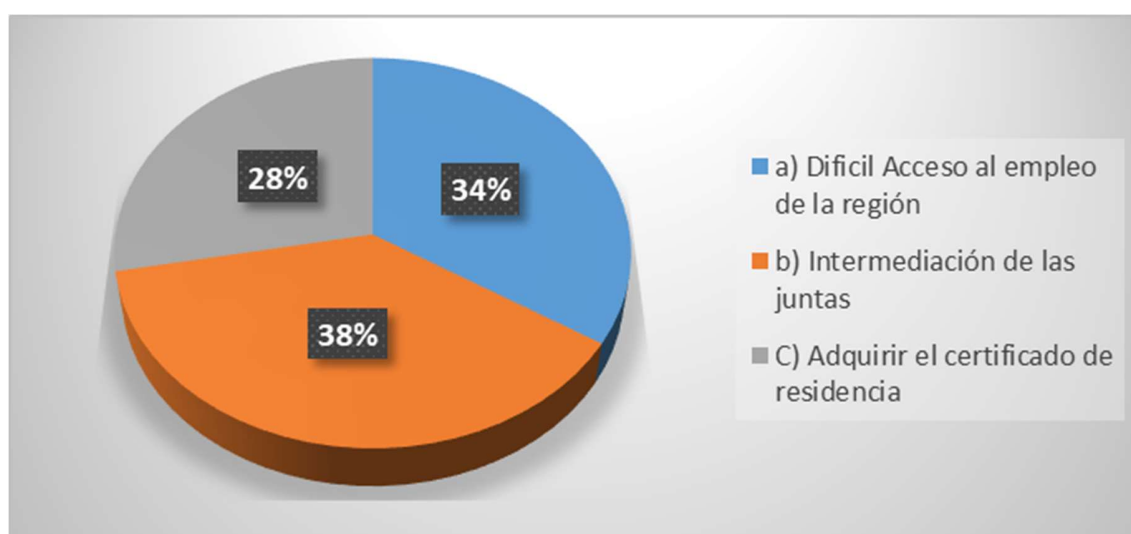
Así mismo, se evalúa la efectividad de estos medios de comunicación entre las partes y se identifica que la comunidad considera que son efectivos en un 66% y un 26% no los considera efectivos y una minoría del 6% no sabe al respecto.

Figura 12. ¿De acuerdo a su conocimiento, usted considera que los medios de comunicación entre las operadoras petroleras y las comunidades es efectivo?



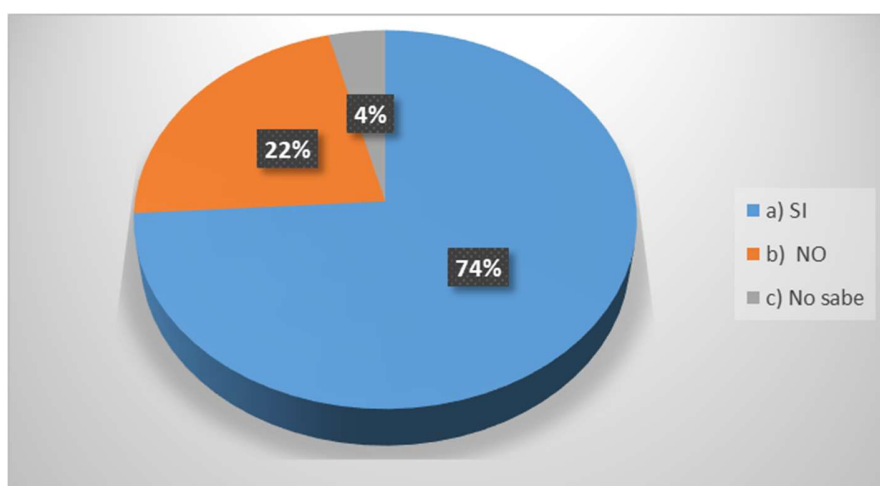
Las comunidades mencionan algunos inconvenientes que se presentan en el ambiente laboral al momento de acceder un empleo, por tanto, mencionan intermediaciones las juntas de acción comunal 38%, difícil acceso al empleo local 34% y adquirir las certificaciones laborales 28%.

Figura 13. ¿De acuerdo a sus vivencias cuales han sido los inconvenientes que Mayor afectan la comunidad en el ambiente laboral?



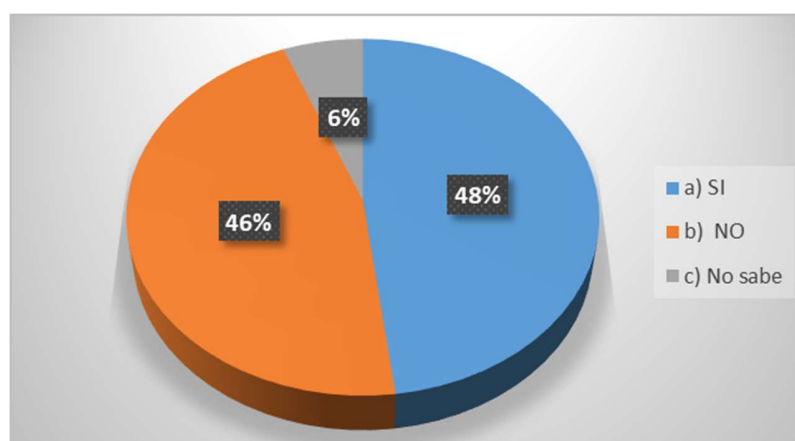
De acuerdo al concepto de la comunidad en relación al beneficio que ofrecen la legislación nacional en prioridad de empleo para las regiones productoras el 74% percibe que si se ha beneficiado y un 22% es contradictorio de los beneficios recibidos.

Figura 14. ¿Acorde a lo definido el decreto 1668 de 2016, la prioridad de empleo para las regiones de exploración y explotación de hidrocarburos, de acuerdo a su experiencia puede decir que las comunidades se han beneficiado?



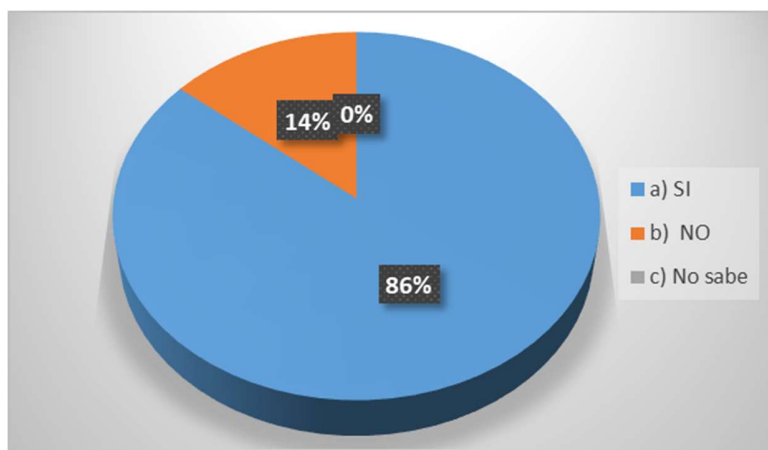
La comunidad en respecto a confiabilidad del proceso de acceder al empleo considera que este es un proceso confiable en un 48% de acuerdo a cada una de las experiencias vividas y un 46% no lo considera, existe una minoría que no sabe.

Figura 15. ¿Dentro del proceso de selección y contratación de personal por parte de las empresas, ha notado que este es un proceso confiable?



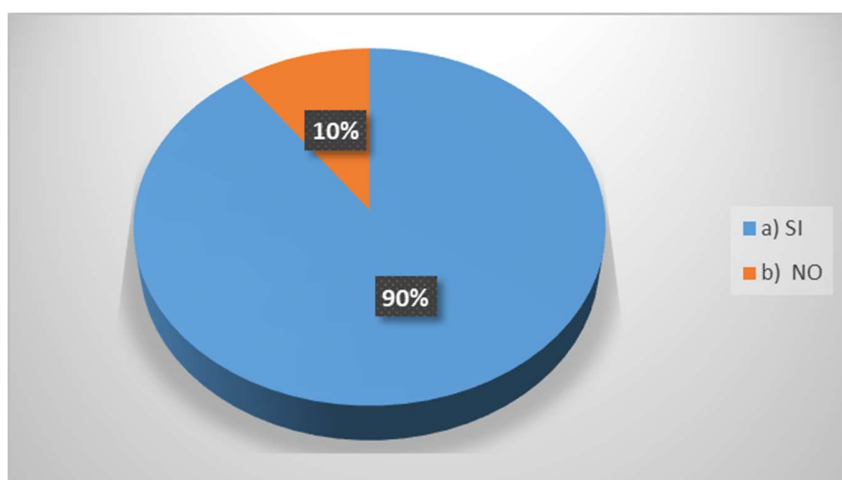
Las juntas de acción comunal tienen una función dentro del proceso que consiste a representar a la comunidad y ser un ente verificador para que el proceso sea confiable y eficiente para las personas de las áreas de influencia. Dentro de la consulta se quiso identificar la participación de la junta de acción comunal en el proceso. La población mencionó que las juntas de acción comunal si participan en el proceso de comunicar las vacantes que se encuentran en el sector con un 86% y un 14% desaprueba la participación.

Figura 16. ¿De acuerdo a su experiencia su percepción de la junta de acción comunal, esta participa divulgando los vacantes dentro de su región?



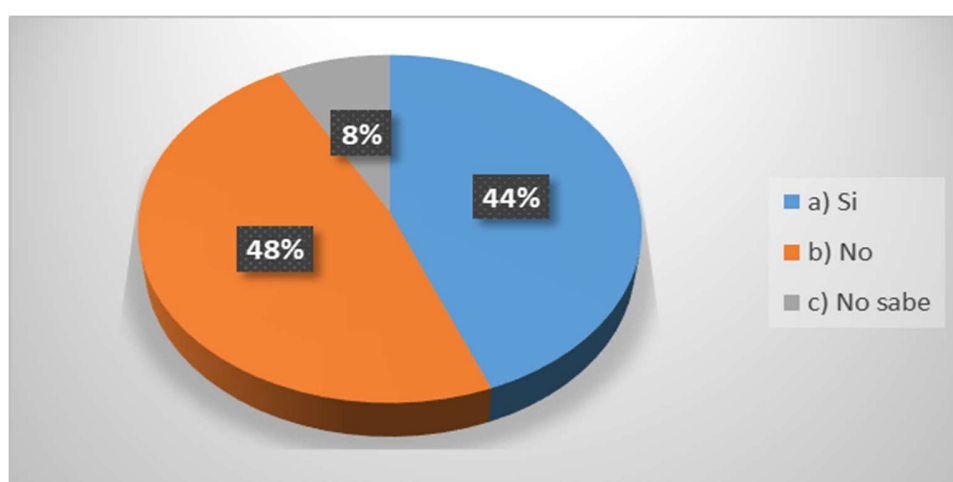
Con la finalidad de identificar la pertenencia de las personas en una junta de acción y conocimiento del proceso, a lo cual se identifica que el 90% de las personas pertenecen a una junta de acción comunal y el 10% no hacen parte a una junta de acción comunal.

Figura 17. ¿Usted pertenece a la junta de acción comunal de su área de residencia?



En relación a la percepción de los cambios generados en el proceso de contratación las personas no identifican un mejoramiento en dichos cambios 48% y el 44% si identifica dichos cambios con respecto al proceso anterior.

Figura 18. El nuevo proceso de selección y contratación de personal por el Servicio Público de Empleo, ¿ha mejorado la manera de acceder a una vacante?



En resumen, dentro del análisis generado observado con la realización de la tabulación de la información la comunidad identificó los siguientes impactos.

### **Impactos positivos**

- La comunidad identifica el portal de empleo y los cambios realizados para emplearse de acuerdo a la legislación establecida.
- Las juntas de acción comunal son un medio de comunicación que existe entre las partes y también califican su participación a la hora de adquirir un empleo.
- Se identifica una buena comunicación entre las partes interesadas lo más común son por medio telefónico.

### **Impactos Negativos**

- Uno de los principales problemas que la comunidad identifica para acceso al empleo es el desconocimiento de tecnología y la dificultad de movilización de la región.
- La comunidad observa que las nuevas políticas de empleo son una desventaja debido que el tiempo de contratación y al acceso de la información para emplearse son bastantes dispendiosos.
- Toda persona de la región y para ingresar a trabajar debe presentar un certificado de residencia.
- Se identifica que el cambio del proceso de adquirir un empleo ha mejorado, sin embargo, la percepción de confiabilidad de este aun no supera el 50% de los encuestados.

#### **7.4 Análisis de la efectividad de las políticas de empleo para el sector de hidrocarburos.**

De esta manera, con los resultados obtenidos se analizó la efectividad de las políticas de empleo teniendo en cuenta el análisis de expertos y la encuesta a la comunidad que fueron los dos partes para la recolección de los datos.

A continuación, se muestran los impactos identificados y el análisis de efectividad de la implementación de la política de empleo en la comunidad de estudio.

1. Los servicios de apoyo y asesoría del Servicio Público de empleo – Servicio

Público de Empleo son gratuitos y transparentes.

2. Preselección de candidatos a las vacantes directamente por el SPE y remisión de hojas de vida a los empleadores.
3. Procedimientos disponibles en la gestión del empleo a todos los usuarios del sistema como empresarios, comunidades, gobierno local, compañías petroleras.
4. El empleador antes del registro de vacantes debe definir el perfil del trabajador y el área de influencia del proyecto para su publicación en SPE.
5. Implementación de los requisitos obligatorios para emitir el certificado de residencia como certificado electoral, SISBEN, Carta Junta Acción Comunal.
6. Disminución de la tensión de quejas laborales por contratación de personal fuera de la región.
7. La comunidad identifica el nuevo proceso para adquirir empleo.
8. La comunidad conocer el nuevo proceso del portal de empleo y sigue el procedimiento.

Dentro de los impactos negativos relacionados en la investigación se logró identificar los siguientes:

1. Demoras en los tiempos de la contratación local.
2. Control de emisión de los certificados de residencia por parte de la administración local. Este proceso es un poco complicado cumplirlo por parte de las comunidades de remotas áreas, debido al difícil acceso de transporte.
3. Demoras en contratación en caso de no existir MONC disponible por ocupación total del personal. Este es un tema que afecta a la comunidad y las empresas debido



que el nuevo proceso toma tiempo su ejecución.

4. Migración de trabajadores de otras regiones del país para cubrir las vacantes.
5. Las comunidades ven los cambios como desventaja debido al proceso debido al desconocimiento de informática, acceso a la tecnología y la dificultad de movilización de la región.
6. Las comunidades no confían en el nuevo proceso para adquirir empleo.

Por esto, se concluye de la investigación que las normas estudiadas son medianamente efectivas en su aplicación debido que aún se cuentan con secuelas de intermediación laboral indirectamente, lo cual la comunidad establece dentro de la identificación.

## 8. Recursos

Tabla 6 Recursos del Proyecto

RECURSO	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO (\$)
Equipo Humano	Profesionales de Investigación	\$ 7.000.000
Equipos y Software	Computo, internet, Impresora.	\$ 5.000.000
Viajes y Salidas de Campo	Visita a la comunidad de Puerto Gaitán y Empresas.	\$ 500.000
Materiales y suministros	Material de oficina (papel, tinta, esferos, etc.).	\$ 200.000
Bibliografía	Decreto único reglamentario del sector Trabajo, Decreto 1072 de 2.015. Decreto 1668 de 2016.	0
<b>TOTAL</b>		<b>\$12.700.000</b>

Tabla: Tomada del formulario F-7-9-2 UNAD

## 9. Cronograma

Tabla 7 Cronograma

ACTIVIDAD	M ES 1	ME S 2	ME S 3	ME S 4	ME S 5	ME S 6	ME S 7	ME S 8	ME S 9	MES 10	ME S 11	MES 12
Presentación de la propuesta de investigación.	X											
Búsqueda de información respecto al proyecto de investigación.		X										
Realización de encuestas				X								
Tabulación de datos e información encontrada.				X								

Análisis de Información de acuerdo a técnicas definidas.				X								
Definir el documento con descripción y análisis de los resultados.				X								
Verificación de resultados de acuerdo a objetivos presentados.				X								
Presentación de documento final.					X							
Presentación de					X							

correcciones												
Sustentación					X							

Tabla: Tomada del formulario F-7-9-2 UNAD

## **10. Conclusiones**

Las políticas públicas de empleo estudiadas en esta investigación son la Ley 1636 de 2013 que crea el mecanismo de protección al cesante por medio de la aplicación del Servicio Público de Empleo y el Decreto 1668 de 2016, que establece la participación obligatoria de la mano de obra no calificada del 100% del área de influencia y el porcentaje del 30% de la mano de obra calificada de la región.

Las políticas de empleo en estudio son efectivas en su aplicación en los proyectos petroleros desarrollados en el área de Puerto Gaitán, Meta, año 2018, con algunas oportunidades de mejora del caso, con un potencial de intervención directa e indirecta por los interesados de los proyectos petroleros y el gobierno nacional.

Las implementaciones de políticas deben estar alineadas a las necesidades de las regiones, sin embargo, existe parte de la población rural que se ve afectada por falta de conocimiento en nuevas tecnologías e informativa.

Acciones de mejora para el impacto negativo que trata las demoras en los tiempos de la contratación local mínimo (10) diez días hábiles, se atiende con un acompañamiento desde la planeación de los proyectos del área de responsabilidad integral o responsabilidad social empresarial de la gestión de contratación laboral con los aliados o contratistas y los interesados internos de la organización.

La percepción de la comunidad frente a la confiabilidad del nuevo proceso es aun baja, debido que tienen algunas desventajas frente a las personas que viven dentro de las ciudades uno de ellos son la movilización hacia las zonas urbanas.

En cuanto al control de emisión de los certificados de residencia por parte de la administración local de turno, seria en revisar la aplicación de las veedurías ciudadanas para la vigilancia de los procesos evitando la politización del certificado de residencia.

En las demoras en contratación en caso de no existir MONC disponible por ocupación total del personal, en este caso, se debe continuar el proceso en espiral hacia los municipios vecinos del área de influencia del proyecto para ubicar trabajadores disponibles para ser fuerza laboral en los proyectos.

Con respecto a la migración de trabajadores de otras regiones del país para cubrir las vacantes, es un tema de fomentar la revisión con el Ministerio de Trabajo para adoptar nuevas políticas evitando este impacto negativo en las regiones petroleras.

## 11. Bibliografía.

Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), Ministerio de Minas. (2016). Diagnóstico De La Conflictividad Social. Bogotá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

DANE. (1 de 12 de 2018). <https://www.dane.gov.co>. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/52-espanol/noticias/noticias/4949-geih-mercado-laboral-diciembre-2018>

DANE. (1 de 12 de 2018). [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co). Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/52-espanol/noticias/noticias/4949-geih-mercado-laboral-diciembre-2018>

DIAZ, J. D. (2015). Efecto de la explotación petrolera sobre el empleo en la comunidad de Vista Hermosa Departamento del Meta: Un caso de desarrollo local. Villavicencio: Universidad Nacional Nacional de Colombia sede Manizales - UNILLANOS.

Duarte, H. S. (20 de 10 de 2014). Revolcón petrolero. El espectador, pág. 1.

El nuevo siglo. (16 de 9 de 2016). [www.elnuevosiglo.com.co](http://www.elnuevosiglo.com.co). Recuperado de <https://elnuevosiglo.com.co/articulos/09-2016-lupa-a-intermediacion-laboral-en-zonas-petroleras>



El Tiempo. (13 de 02 de 2018). [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com/economia/empresas/ecopetrol-dice-que-contrata-70-de-mano-de-obra-local-tras-protestas-en-meta-182076). Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/ecopetrol-dice-que-contrata-70-de-mano-de-obra-local-tras-protestas-en-meta-182076>.

Guevara, K. S. (31 de 01 de 2019). Tasa de desempleo en Colombia se ubicó en 9,7% en 2018. La republica, pág. 1.

Meta, G. d. (1 de 04 de 2015). [www.meta.gov.co](http://www.meta.gov.co). Recuperado de <http://www.meta.gov.co/web/content/nuestro-departamento>

Mintrabajo. (03 de 09 de 2018). [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co). Recuperado de [www.mintrabajo.gov.co/prensa/.../2018/.../politicas-para-mas-y-mejores-empleos](http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/.../2018/.../politicas-para-mas-y-mejores-empleos)

Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, (2019, febrero 13). Normativa.Decretos. Recuperado: <http://www.minambiente.gov.co/>

Ministerio del trabajo.(2019, febrero13). Normativa. Decretos. Recuperado: <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Radio, R. (15 de 02 de 2018). [www.rcnradio.com](http://www.rcnradio.com). Recuperado de <https://www.rcnradio.com/colombia/llanos/ministerios-del-interior-y-del-trabajo-buscan-solucion-las-protestas-petroleras-en>

Registraduria. (27 de 11 de 2011). [www.registraduria.gov.co](http://www.registraduria.gov.co). Obtenido de <https://www.registraduria.gov.co/descargar/jac-jal.pdf>

SENA. (7 de 3 de 2019). <http://www.sena.edu.co>. Obtenido de <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

Servicio publico de empleo.(2019, mayo 7). Recuperado:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/>

Secretariassenado. (31 de 12 de 2018). [www.secretariassenado.gov.co](http://www.secretariassenado.gov.co). Obtenido de

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Castañeda, J. M. (Abril de 2016). Incidencia de las Juntas de Acción comunal –JAC- en el desarrollo local, en areas de influencia de proyectos de hidrocarburos trabajo para obtener grado de Maestria. Universidad de la Salle. Bogota

Project Management Institute, Inc., *Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (guía del PMBOK®)* --Quinta edición, 2013 Project Management.

Radio, R. (15 de 02 de 2018). [www.rcnradio.com](http://www.rcnradio.com). Obtenido de

<https://www.rcnradio.com/colombia/llanos/ministerios-del-interior-y-del-trabajo-buscan-solucion-las-protestas-petroleras-en>

Saenz, J. A. (2017). Analisis del impacto social y económico en los departamentos de Casanare y Meta. Un enfoque desde la disminución en la explotación de petroleo en Colombia. Trabajo para obtencion de Especialización. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

## **Anexos**

### **Anexo 1 . Preguntas de Entrevistas con los Expertos de las Compañías Petroleras.**

Esta entrevista tiene fines académicos para la tesis del proyecto de investigación “Impacto De Las Políticas Públicas De Empleo En El Desarrollo De Proyectos Petroleros En el Municipio De Puerto Gaitán – Meta”, para obtener el título de Especialista en Gestión de Proyectos, gracias por su ayuda.

Por favor responda las preguntas con la percepción personal y bajo su experiencia de manera breve para ser consignada.

1. ¿Cuáles son los Beneficios o Impactos positivos en la aplicación de la Política del Servicio Público de Empleo?
2. ¿Cuáles son los Impactos Negativos en la aplicación de la Política del Servicio Público de Empleo?
3. ¿Cuáles son los Impactos Positivos en la aplicación de la Política de Priorización de mano de obra local?
4. ¿Cuáles son los Impactos Negativos en la aplicación de la Política de Priorización de mano de obra local?

## **Anexo 2. Encuesta para la Comunidad.**

Esta encuesta tiene fines académicos para la tesis del proyecto de investigación “Impacto De Las Políticas Públicas De Empleo En El Desarrollo De Proyectos Petroleros En el Municipio De Puerto Gaitán – Meta”, para obtener el título de Especialista en Gestión de Proyectos, gracias por su ayuda.

Por favor responda las preguntas marcando la opción que más usted se identifica y en otras llenar la información solicitada, de manera breve.

1. Puerto Gaitán es un municipio con existencia de petróleo y por tanto existen proyectos del sector petrolero, está usted trabajando en algún proyecto relacionado con las petroleras de la región.
  - a) SI
  - b) NO
  
2. Para obtener alguna opción de empleo, cómo se entera de la vacante disponible:
  - a) Llamada de la Empresa petrolera.
  - b) Por medio del servicio público de empleo COFREM o SENA.
  - c) Llamada por medio de la Junta de Acción Comunal.
  - d) Por medio de conocidos.
  - e) d) ¿Otra, Cual? \_\_\_\_\_

3. De acuerdo a los cambios en el proceso de empleo, usted ha notado los cambios respecto al anterior.
- a) SI
  - b) NO
4. si su respuesta anterior, estos cambios realizados al proceso de emplearse, usted lo considera como:
- a) Ventaja
  - b) Desventaja
  - c) ninguno
5. De acuerdo con la nueva ley de priorización de empleo y la aplicación de vacantes en el servicio público de empleo, ¿cuáles han sido los cambios que más ha notado, seleccione uno los siguientes?
- a) Tiempo de contratación
  - b) Dificultad para acceder al empleo
  - c) Dificultad para acceder a una oportunidad
  - D) Otra \_\_\_\_\_
6. De acuerdo a su experiencia para obtener un empleo, usted ha tenido que presentar certificado de residencia de la región donde se requiere el vacante.
- a) SI
  - b) NO

7. ¿De acuerdo a lo anterior cuales han sido las dificultades que usted ha identificado para acceder a un empleo?
- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
8. De acuerdo a su experiencia para obtener un empleo, usted ha tenido que presentar certificado de residencia de la región donde se requiere el vacante.
- a) SI
- b) NO
9. De acuerdo a sus experiencias laborales, cuáles han sido los medios que las empresas se han contactado con usted.
- a) Teléfono
- b) correo electrónico
- C) por medio de conocido.
10. ¿De acuerdo a su experiencia, usted conoce algún medio de comunicación entre las compañías petroleras y las comunidades?
- a) SI
- b) NO
11. De acuerdo a la pregunta anterior, cuales son los medios que usted conoce entre las petroleras (empresas) y la comunidad.
- a) Telefónico

- b) Junta de acción comunal
- c) Ministerio de trabajo
- d) Otra \_\_\_\_\_
- e) Ninguna

12. ¿De acuerdo a su conocimiento, cree usted que los medios de comunicación entre las operadoras petroleras y las comunidades es efectivo?

- a) SI
- b) NO
- c) No sabe

13. ¿De acuerdo a sus vivencias cuales han sido los inconvenientes que Mayor afectan la comunidad en el ambiente laboral?

- a) Acceso al empleo de la región
- b) Intermediación de las juntas
- C) Adquirir el certificado de residencia

14. ¿Acorde a lo definido el decreto 1668 de 2016, la prioridad de empleo para las regiones de exploración y explotación de hidrocarburos, de acuerdo a su experiencia puede decir que las comunidades se han beneficiado?

- a) SI
- b) NO
- c) No sabe

15. ¿Dentro del proceso de selección y contratación de personal por parte de las empresas, ha notado que este es un proceso confiable?
- a) SI
  - b) NO
16. ¿De acuerdo a su experiencia su percepción de la junta de acción comunal esta participa divulgando los vacantes dentro de su región?
- a) SI
  - b) NO
17. ¿Usted perteneces a la junta de acción comunal de su área de residencia?
- a) SI
  - b) NO
18. El nuevo proceso de selección y contratación de personal, ¿ha mejorado la manera de acceder a un vacante de acuerdo a su experiencia?
- a) SI
  - b) NO